



Verslag webinar Troeven en uitdagingen voor de tewerkstelling in de Budaregio

Dinsdag 13/10/2020 – 14:00-16:00

De SERV-Stichting Innovatie & Arbeid organiseerde samen met BUDA+ het webinar Troeven en uitdagingen voor de tewerkstelling in de Budaregio op 13 oktober 2020. Tijdens dit webinar bekeken we de troeven voor de tewerkstelling in de Budaregio en hoe belangrijke partners zoals arbeidsbemiddelingsdiensten, scholen en overheden helpen bij de uitdagingen op de arbeidsmarkt, voor het onderwijs en voor de bedrijven.

De betrokken partners willen verder samenwerken rond de toekomst van de Budaregio, specifiek rond economische ontwikkeling, tewerkstelling en opleiding. BUDA+ en de dienst economie van de Provincie Vlaams-Brabant zullen het verder overleg begeleiden.

Hieronder vindt u een verslag van de belangrijkste punten per spreker en van de vragen en antwoorden.

Tom Dehaene, provincie Vlaams-Brabant – BUDA+ als kader (+slides)

Tom Dehaene is gedeputeerde van de provincie Vlaams-Brabant en voorzitter van de stuurgroep van het BUDA+ project. www.dehaene.be

De bedrijvenzone BUDA maakt deel uit van één van de belangrijkste industriële zones in de rand rond Brussel. Vandaag wordt er door verschillende partners samen geïnvesteerd in de BUDA-zone om deze tot een hedendaags en duurzaam bedrijventerrein te laten ontwikkelen. Het ligt op het grondgebied van twee gewesten en van drie gemeenten. Dat maakt het ook tot een uitdaging om zaken in de zone te ontwikkelen.

In het kader van het Territoriaal ontwikkelingsprogramma voor de Noordrand, kortom 'T.OP Noordrand', werd een samenwerking opgezet voor deze Budaregio. Deze kreeg de naam Buda+. Negen partijen ondertekenden de kaderovereenkomst voor samenwerking: de stad Vilvoorde, de gemeente Machelen, de stad Brussel, perspective.brussels (Planbureau Brussel), het Vlaams Departement Omgeving, de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij, de provincie Vlaams-Brabant, de Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij Vlaams-Brabant en Citydev.Brussels (Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij van het Brussels gewest).

Het zijn allemaal overheidsgerelateerde partners die veel interesse voor de zone hebben en die beseffen dat er grote opportuniteiten zijn als de zone kan herontwikkeld worden. Tot deze overeenkomst traden nadien de Voka-Kamer van Koophandel Vlaams-Brabant, Voka Metropolitan, BECI (Kamer van Koophandel & Verbond van Ondernemingen te Brussel), de Brusselse Havengemeenschap en de Haven van Brussel toe.

Doel van de samenwerking binnen BUDA+ is om de verouderde bedrijvenzone te herwaarderen. Dit gebeurt door relevante belanghebbenden samen te brengen en vanuit gemeenschappelijke doelstellingen tot samenwerking en realisaties op korte en middellange termijn te komen. Projecten en acties in het gebied worden op elkaar afgestemd en nieuwe gezamenlijke projecten

en acties worden geïnitieerd. Het doel is de mogelijkheden van de bedrijven en de tewerkstelling in het gebied te maximaliseren.

Het onderzoek van de Stichting is een eerste studie naar het potentieel van de Budaregio. Het verliep parallel en in nauwe samenwerking met BUDA+. Het onderzoek vormt een meerwaarde omdat het een beeld schept van de huidige tewerkstelling en de kansen en uitdagingen waar de bedrijven vandaag de dag voor staan. Vanuit de overheid willen we deze resultaten meenemen en trachten we hierop een antwoord te bieden.

Leen Baisier - Troeven en uitdagingen voor de tewerkstelling in de Budaregio, met name voor bedrijven uit de sectoren bouw, recyclage en logistiek (+ slides)

Leen Baisier is onderzoeker bij de Stichting Innovatie & Arbeid. Samen met collega Lien Van Rangelberg voerde ze het onderzoek van de Stichting in de Budaregio uit.

18% van de bedrijven in de Budazone is actief in één van de sectoren bouw, recyclage en logistiek. Met hun activiteiten ondersteunen ze de stedelijke omgeving – zoals ook semi-publieke dienstenbedrijven zoals het waterzuiveringsstation en het nieuwe postsorteercentrum er doen. Daarbovenop benutten ze hun unieke centrale ligging om hun activiteiten van daaruit verder te ontwikkelen. Zij zullen in de toekomst belangrijk blijven voor het gebied door een groeiende bevolking en een toename van bedrijfsactiviteiten. Verschillende van hen willen zelfs uitbreiden.

De bevroegde bedrijven uit deze sectoren zijn belangrijk voor de lokale werkgelegenheid. Ze stellen vooral werknemers uit de omgeving tewerk, meestal nog steeds meer arbeiders dan bedienden. Ze bieden stabiel werk (vast contract, beperkt verloop, beperkt interimwerk, beperkte onderaanneming). Ze hebben vooral middengediplomeerden in dienst. Zes op tien werknemers in de zone hebben een diploma secundair onderwijs. De bedrijven trekken ook een deel hoog- en kortgeschoolden aan. Een redelijk groot aantal werknemers heeft een migratieachtergrond of een andere nationaliteit.

Ze trekken graag kandidaten aan met technische competenties en de gepaste attitude, motivatie, flexibiliteit en leerbereidheid. Voor bepaalde functies wordt ervaring gevraagd maar meestal leren de kandidaten specifieke vaardigheden on the job. Zo ook talenkennis, Frans en Nederlands, belangrijk in het gebied. Maar men kijkt ook naar de toekomst. Werknemers leren digitale vaardigheden (zoals werken met tablets en opvolgingssysteem) en vaardigheden om met duurzame en circulaire activiteiten om te gaan. Dat laatste vooral bij de bouw- en afbraak/recyclagebedrijven die afvalgrondstoffen scheiden om te hergebruiken in bouw en wegebouw en andere activiteiten.

De bedrijven rekruteren vooral uit de omgeving via eigen bedrijfs- of sectorkanalen en sociale media, soms via interimkantoren, soms via contracten van Individuele Beroepsopleiding. Voor moeilijker te vinden profielen met een hogere scholingsgraad of specifieke competenties werken ze samen met arbeidsbemiddelingsdiensten of gespecialiseerde platformen.

De bedrijven hebben wel te maken met uitdagingen op de arbeidsmarkt en inzake de instroom uit het onderwijs. Slechts een kwart van de werkzoekenden uit de buurt is geschikt om bij de bestudeerde sectoren aan de slag te gaan. In de toekomst moeten ook meer jongeren instromen om de grote groep oudere werknemers in de bedrijven te vervangen. En er is een tekort aan tweetalige kandidaten, met kennis van het Nederlands en het Frans, soms ook van het Engels.

Met een aangepast personeelsbeleid proberen de bedrijven kandidaten aan te trekken. Ze focussen op latent werkzoekenden, jobcrafting, opleiding, een cafetariaplan en employer branding. Ze geven kansen aan werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. SUEZ organiseert taalopleidingen op de werkvloer en trekt zo extra kandidaten aan.

Maar de matching zou kunnen verbeteren door meer samenwerking. Meer samenwerking met scholen: rondleidingen, stages, duaal leren en contacten in scholen zijn nu nog vrij beperkt. Meer samenwerking met sectorale opleidingsfondsen en andere opleidingscentra voor meer structurele ondersteuning ook. Niet enkel voor bijvoorbeeld het behalen van attesten voor heftruckbesturing. Een regionaal platform voor onderlinge informatie-uitwisseling rond personeelszaken zien enkele bedrijven ook zitten. Men zou informatie kunnen uitwisselen over gezochte werknemersprofielen en elkaar kunnen ondersteunen in employer branding.

Daarnaast zijn er de uitdagingen voor hun bedrijfsvoering. Ze zouden hun positie kunnen versterken door meer samenwerking met andere bedrijven en instanties in het gebied. Bijvoorbeeld rond informatiedoorstroming, netwerking en duurzame economie.

Om hun vestiging in de regio te kunnen versterken vragen de bedrijven aan de gemeentelijke, gewestelijke en federale overheid

- meer duidelijkheid over hun locatie: behoud en mogelijke uitbreiding van hun site, ondersteuning bij saneringskosten, eigenaarschap van gronden en gebouwen, zonebestemming, ontwikkelingsplannen in en om de regio,
- een aantrekkelijker en veiliger omgeving,
- betere mobiliteit, met ook alternatief vervoer, en betere verkeersveiligheid,
- betere infrastructuur met betere zonetoegankelijkheid, zoneverbindingen en inrichting van bedrijfsterreinen,
- meer zicht op initiatieven in en om de Budaregio,
- meer afstemming inzake plannen en regelgeving, over de verschillende beleidsdomeinen heen.

Samengevat is er in de regio nood aan ondersteuning van de bedrijven om de toeleiding van werkzoekenden te verbeteren en nood aan versterking van de bedrijven om de verdere ontwikkeling van de tewerkstelling te garanderen.

Reactie van Steve Vanhorebeek, Voka - Kamer van Koophandel Vlaams-Brabant en Voka Metropolitan

Steve Vanhorebeek is Adviseur Arbeidsmarkt en Projectcoördinator Welt bij Voka - Kamer van Koophandel Vlaams-Brabant en Voka Metropolitan. <https://www.voka.be/welt/contact>

Steven Vanhorebeek benadrukt het belang van samenwerking van alle spelers op de arbeidsmarkt in de regio: de arbeidsbemiddeling, de scholen de opleidingsverstreckers, de bedrijven en de overheden.

Hij onderstreept het belang van opleiding, in coronatijden misschien nog meer dan voorheen. In de Budaregio is het niet eenvoudig om de juiste profielen voor vacatures te vinden. In september 2020 zijn er in de regio weinig werkzoekenden bijgekomen in vergelijking met de maand ervoor. Men verwacht op termijn wel een stijging. Om de regio te herlanceren moet men de juiste profielen opleiden en ervoor zorgen dat ze op de werkvloer geraken.

Daarnaast wordt opleiden met het oog op retentie belangrijk. Bij veel bedrijven in de Budazone en de omliggende luchthavenregio zijn werknemers door de coronacrisis tijdelijk werkloos. De bedrijven willen hen niet kwijt raken, maar hen opleiden om hun competenties op peil te houden, zodat ze na de crisis weer aan de slag kunnen gaan en de bedrijven de doorstart kunnen maken.

Voka is bezorgd dat de bedrijven weinig mogelijkheden hebben om intern en zeer gerichte opleidingen te voorzien voor hun personeel zodat ze hen kunnen behouden. Ze vragen geen generieke opleidingen. Dit aanbod bestaat op dit moment weinig of niet. Het is een nieuwe situatie maar ook een acute vraag waarvoor men snel moet kunnen schakelen. Steve Vanhorebeek vraagt om met alle mogelijke partners hierover na te denken en ook stil te staan bij vragen zoals de financiering ervan, om eventueel jobverlies voor een deel werknemers tegen te gaan. Hij vraagt dat de VDAB zich niet enkel richt op niet-werkende werkzoekenden maar ook aandacht heeft voor werknemers in bedrijven. Dit ook rekening houdend met het nieuwe decreet over de samenwerking met steden en gemeenten waarbij de arbeidsbemiddeling ook moet oog hebben voor mensen die niet in de cijfers voorkomen.

Er is nood aan nieuwe samenwerking in de regio en misschien ook nieuwe regels hieromtrent. Steve Vanhorebeek is daarom ook tevreden om in deze webinar verschillende partners te ontmoeten: van de overheid, de sociale partners, de arbeidsbemiddeling en het onderwijs.

Liesbeth Driesen - De aanpak van Actiris en het komende nieuwe samenwerkingsakkoord met VDAB (+ slides en filmpje)

Liesbeth Driesen is Directeur-diensthoofd Directie Werkgevers bij Actiris en leidt de diensten voor de werkgevers. <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/over-actiris/>

De coronacrisis is in Brussel voor de arbeidsmarkt niet weg te denken. Er is het toegenomen aantal werkzoekenden maar ook de uitdaging om de werkzoekenden te upskillen, te reskillen, te versterken in hun competenties of te heroriënteren. Het kan tegelijk een opportuniteit zijn voor bedrijven als ze mensen zoeken om aan te werven.

In Brussel was de stijging van de werkloosheid door de coronacrisis pas later zichtbaar in de cijfers dan in Vlaanderen en Wallonië. Er zijn meerdere oorzaken. Tussen maart en mei 2020 daalde het aantal inschrijvingen sterk ten opzichte van 2019. Oorzaak is onder meer een digitale kloof. Tijdens de lockdown konden werkzoekenden zich alleen inschrijven per telefoon of online. Veel werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen echter niet zo goed met informaticatools overweg. Actiris wil daar meer aandacht aan besteden. Er is ook een taalprobleem. Sommige werkzoekenden kennen niet voldoende Nederlands of Frans om te begrijpen hoe ze zich moeten inschrijven. Bovendien situeert de werkgelegenheid in Brussel zich vooral in sectoren die minder getroffen zijn door de coronacrisis: de openbare sector, de zorgsector, de onderwijs en de non-profit sector. Vlaanderen heeft een grote interimsector die snel met de coronacrisis te maken kreeg. Er was ook een afname van migratiestromen. Verder waren werkzoekenden ook minder gemotiveerd om zich opnieuw in te schrijven omdat de arbeidsmarkt niet functioneerde en zij inschatten dat ze waarschijnlijk toch geen recht op een uitkering hadden. Men krijgt immers pas een uitkering afhankelijk van het soort contract en de gewerkte tijd. Pas in augustus 2020 steeg de werkloosheid in Brussel bij de niet-werkende werkzoekenden met 2,1% ten opzichte van 2019. Het gaat vooral om jongeren, 10% meer hoog- en middenopgeleiden, en iets meer mannen dan vrouwen.

De dienstverlening aan werkgevers die Actiris alleen aanbiedt of in samenwerking met de VDAB, verloopt via drie kanalen: selecties, premies en opleidingen.

Binnen Select Actiris zijn de selectiediensten sectoraal georganiseerd. Ze zorgen voor verspreiding van werkaanbiedingen, preselectie, trajecten op maat en informatie over tewerkstellingsmaatregelen. <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/waarom-rekruteren-met-select-actiris/>

Via Activa.brussels worden werkgevers ook geholpen met premies als aanmoedigingssteun, vaak cumuleerbaar met verminderde RSZ-bijdragen in Vlaanderen. Deze maatregelen zijn vaak nog niet erg bekend bij Vlaamse werkgevers. Verder is er ook financiële steun voor stages en versterking van talenkennis en digitale competenties. Voor meer details wordt verwezen naar de dienst met consultants. Zie ook: <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/activa-brussels/>

Brusselse werkzoekenden worden ook opgeleid voor de arbeidsmarkt. Daarvoor werkt Actiris samen met Bruxelles Formation voor de Franstalige werkzoekenden en met de VDAB Brussel voor de Nederlandstalige werkzoekenden. <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/waarom-rekruteren-met-select-actiris/#>

Het samenwerkingsakkoord rond opleiding en arbeidsmarkt tussen Actiris en de VDAB, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Vlaams Gewest wordt op dit ogenblik vernieuwd. Er zijn drie doelstellingen: 1) streven naar een vlottere werking van de arbeidsmarkt en vraag en aanbod op elkaar afstemmen; 2) verhogen van de competenties van de Brusselse werkzoekenden en 3) een grotere pendelstroom creëren, vooral van Brussel naar Vlaanderen.

Men zet onder meer in op een gezamenlijke tweejaarlijkse arbeidsmarktstudie met aandacht voor de arbeidsmarkt over de grenzen van de beide gewesten heen.

De gezamenlijke dienstverlening voorziet:

- het Nederlandstalig beroepsproject: elke werkzoekende die een Nederlandstalig beroepsproject volgt, kan worden begeleid door VDAB Brussel, met het doel om deze persoon in de eerste plaats in Vlaanderen tewerk te stellen;
- officiële validering van competenties na het testen van de elders verworven competenties;
- gezamenlijke acties rond interregionale mobiliteit om Brusselse werkzoekenden te mobiliseren voor werkaanbiedingen van Vlaamse werkgevers;
- Aviato: een gezamenlijke ploeg van medewerkers van Actiris en VDAB op de luchthaven begeleidt competente kandidaten naar de luchthaven toe;
- Werkwinkels in Brussel voor onder meer begeleiding en competentieversterking;
- het Beroepenpunt – Cité des Métiers bij de gemeenschappelijke kantoren van Actiris en VDAB Brussel waar werkzoekenden, studenten, scholieren en werkenden zich kunnen oriënteren naar alle mogelijke beroepen op de arbeidsmarkt;
- Polen Opleiding-Werk (POW): een recent opgerichte aparte vzw met het oog op samenwerking van Actiris, VDAB Brussel, Bruxelles Formation en de sectoren om competente arbeidskrachten toe te leveren aan de sectoren. Werknemers worden ook via de sectorfondsen opgeleid en er is samenwerking met scholen, bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van technische infrastructuur. Er wordt ook ingezet op interregionale mobiliteit, richting Vlaanderen. Op dit moment bestaan er drie POW's: 1) Logisticity voor beroepen uit de logistieke en transportsector, 2) Technicity voor technologische beroepen en 3) Digitalcity voor digitale beroepen. Er zijn nog twee andere POW's in 2021 op komst: één voor de horeca en één voor de bouw.
- Lokale initiatieven.

Actiris promoot ook duaal leren bij de Brusselse werkgevers.

Liesbeth Driesen sluit af met een filmpje over een gezamenlijke campagne van Actiris en VDAB om Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse werkgevers toe te leiden: "Een job, c'est aussi un job." <https://www.youtube.com/watch?v=5xk26nu23kk>

Johan Viaene - Competentieversterking als hefboom (+ slides)

Johan Viaene is Directeur van de VDAB Vlaams-Brabant. <https://www.vdab.be>

In deze coronatijden daalt het aantal vacatures en stijgt het aantal werkzoekenden stijgt. De belangrijkste vaststelling blijft echter dat er sprake is van een kwalitatieve mismatch, zelfs als er zich meer werkzoekenden aandienen voor minder vacatures. Dit gaat de komende jaren niet verbeteren, zeker in post-coronatijden.

Wil men de Budaregio verder ontwikkelen, dan zal er ook geïnvesteerd moeten worden in het oplossen van de mismatch. Er zijn veel potentiële werknemers uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de regio Vilvoorde voor werkgevers in het gebied, maar de matching gaat niet vanzelf. Er zijn een aantal problemen zoals de mismatch inzake kwalificatie en taal, maar er is potentieel om bijvoorbeeld knelpuntvacatures in de toekomst weg te werken.

De VDAB probeert met Actiris en andere partners met vacaturebemiddeling en competentieversterking oplossingen te bieden zodat de troeven in de regio zoveel mogelijk aan bod kunnen komen. Dit gebeurt met:

- allerlei opleidingen, ook door VDAB, en meestal knelpunt- en vacaturegericht, en op maat.
- werkplekleren; vermeldenswaard is dat de Individuele Beroepsopleiding (IBO) een succes is want 80% van de werkzoekenden die een IBO volgen, blijft ook aan het werk.
- pro actief opleidingen aanbieden voor alle burgers, werkzoekenden en mensen die hun job dreigen te verliezen of tijdelijk werkloos zijn. De VDAB stuurde onlangs mails en brieven naar een groot aantal burgers om opleiding aan te bieden zoals korte online opleidingsmodules en workshops om hun competenties te versterken. Op de website van de VDAB vindt men met de trefwoorden "opleidingen" en "Vilvoorde" ongeveer 2200 soorten opleiding die samen met andere partners voor de regio worden aangeboden.
- digitalisering om informatie te ontsluiten;
- ondersteuning van werkgevers bij aanwervingen, job- en taalcoaching en de organisatie van een inclusieve werkvloer, wat in de Budaregio zeker een uitdaging maar ook een troef is.

Wat upskilling, reskilling en heroriënteren en bijscholen van werkzoekenden en werknemers betreft, wil de VDAB samen met andere partners in deze tijden een tandje bijsteken. Wat dat betreft is er goed nieuws.

Er is beslist dat er voor de provincie Vlaams-Brabant een innovatieve, toekomstgerichte en partnergerichte VDAB-mastercampus komt in de Vilvoordse regio, in de buurt van de Budazone. Het doel is om een krachtige leeromgeving te creëren waar de VDAB en verschillende partners zoals ook sectoren samenwerken, opleiding aanbieden en servicelijnen verder uitbouwen. Van daaruit zouden ook mobiele opleidingen worden georganiseerd. Het zal een nieuw, duurzaam gebouw zijn, maar de locatie ligt nog niet vast. De VDAB nodigt andere partners uit om op de komende mastercampus samen te werken. Dat houdt ook in: samen verder bekijken wat het potentieel van de Budaregio is en inhoudelijk met bijvoorbeeld opleidingen inspelen op een

aanbod dat bij die regio past, bijvoorbeeld wat betreft recyclage, hergebruik, duurzame activiteiten, industriële initiatieven, enzovoort.

Willy De Bouw - De aanpak van het Gemeentelijke Instituut voor Secundair Onderwijs, Diegem-Machelen (+ slides)

Willy De Bouw is directeur van het Gemeentelijke Instituut voor Secundair Onderwijs in Diegem-Machelen. <https://gisomachelen.wixsite.com/gisomachelen>

Willy De Bouw start met een filmpje over de school.

<https://www.youtube.com/watch?v=fSUMU4x1FzI>

De bovenbouw van het onderwijs in de school is uitsluitend arbeidsmarktgericht, dus BSO, en de opleiding is modulair gestructureerd. Het is een kleine school met ongeveer 30 leerkrachten, 200 leerlingen en ongeveer 25 afstuderende leerlingen per jaar. De tewerkstellingskansen van afgestudeerden zijn groot: negen op tien afgestudeerden heeft werk na drie maanden. Vier van de leerkrachten werden zelf in de school opgeleid.

De ontmoeting tussen de school en de bedrijfswereld is belangrijk, bijvoorbeeld via stageplaatsen, vertegenwoordigers in de jury van geïntegreerde proeven, updates van beroepsprofielen, bedrijfsbezoeken en het ter beschikking stellen van oefenmateriaal en machines aan de school. Vooral leren op de werkvloer, meer bepaald duaal leren, is erg belangrijk. Ook digitale leerplatformen, ter beschikking gesteld aan het onderwijs, zijn belangrijk, bijvoorbeeld om aansluiting te krijgen met nieuwe technieken of evoluties en in contact te komen met bedrijfsmensen en experts via digitale workshops.

Willy De Bouw staat stil bij de mismatch tussen werkaanbod en profielen van werkzoekenden. Bedrijven die nieuwe kandidaten zoeken, vissen in een relatief kleine vijver. Men zoekt allemaal kandidaten die technisch goed opgeleid zijn, opgeleid voor het specialisme van het bedrijf, altijd op tijd, nooit afwezig, geëngageerd en trots, in staat om samen en zelfstandig te werken, klantgericht, in staat om problemen op te lossen, met sleutelvaardigheden,... De vraag is echter hoe bedrijven de cv's van jongeren lezen. Houden ze rekening met een kwalificatie? Of met basiscompetenties en sleutelvaardigheden?

Duaal leren is een stap in de goede richting en werd drie jaar geleden in de school ingevoerd. Leren op de werkvloer werkt heel motiverend en er zijn al een aantal succesverhalen te melden. Er zijn echter wel voorwaarden. Men gebruikt de ideeën arbeidsrijpheid en arbeidsbereidheid. Arbeidsrijp is een leerling die voldoende competenties bezit om te kunnen leren en participeren op de werkvloer, zoals stiptheid, omgaan met feedback, zelfstandig werken, vragen stellen. Arbeidsbereid is een leerling die voldoende gemotiveerd is om actief op de werkvloer te leren. Als we deze voorwaarden bekijken, dan zit men echter weer in diezelfde kleine vijver te vissen.

Niet elke schoolloopbaan verloopt immers even succesvol. Het arbeidsmarktgericht onderwijs is eigenlijk een veel grotere vijver dan de kleine vijver waar meestal kandidaten in gezocht worden. Dat heeft te maken met de structuur van het secundair onderwijs: eigenlijk een selectieproces waarbij hoogvliegers succesvol kunnen doorstromen maar laagvliegers een beetje in de kou blijven staan. Ze worden vaak ontgoocheld, hebben te maken met rapportbeslissingen, zittenblijven, het waternalstelsel, demotivatie, schoolmoeheid, enzovoort. Als deze jongeren afhaken, betekent dit voor hen een ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs en een leeg cv.

Een flexibel modulair onderwijs is de belangrijkste troef om daar iets aan te doen. Het belangrijkste is om gaandeweg tijdens de schoolloopbaan de competenties te erkennen, wat een positieve aanmoediging is voor leerlingen en hen meer motiveert.

Willy De Bouw pleit voor onderwijs met modules met gekende competenties en sleutelvaardigheden, tussentijdse mijlpalen en de erkenning van tussentijdse successen met attesten zodat de jongere niet pas op het einde van een schooljaar met een attest of een hele schoolloopbaan met een kwalificatie in de hand succes ervaart.

Reactie van Erik Debackere, SUEZ Recycling & Recovery Belgium

Erik Debackere is HR Business Partner bij SUEZ Recycling & Recovery Belgium in de Budaregio..
<https://www.suez.be/nl-be>

SUEZ Recycling & Recovery bedrijf beheert verschillende afvalstromen, in België en ook in grote delen van Europa. De site van Neder-over-Heembeek is de grootste SUEZ-site in België met ongeveer 150 medewerkers. Er zijn een tiental medewerkers in Laken, in de kleinere satelliet-site. De site van Neder-over-Heembeek stelt ongeveer 25 uitzendkrachten te werk. Dat is vrij weinig omdat het bedrijf in een vrij stabiele werkomgeving functioneert. Het bedrijf zorgt voor lokale werkgelegenheid. 80% van de medewerkers wonen in de regio, binnen een straal van tien km om de site. De sites, vooral die van Neder-over-Heembeek, zijn echter niet zo vlot bereikbaar met het openbaar vervoer. De medewerkers gebruiken wel vaak de fiets om naar het werk te komen, maar het aanbod van het openbaar vervoer zou wel verbeterd kunnen worden.

Er is relatief weinig verloop omwille van de stabiele werkomgeving en de goede arbeidsvoorwaarden. Voor arbeiders is er bijvoorbeeld een cafetariaplan, een loonbeleid op maat en een goede verlofregeling. Er is een laag absentisme. De scholingsgraad ligt vrij laag bij de arbeiders. Er zijn medewerkers die beperkt geschoold zijn en eerder analfabeet zijn tot slechts tot het derde jaar secundair onderwijs hebben gevolgd. Er zijn ook redelijk veel nieuwkomers en werknemers met een zeer diverse migratieachtergrond die niet altijd zo sterk geschoold zijn. Bij de bedienden zijn er veel middengeschoold maar ligt de scholingsgraad in het algemeen vrij hoog.

Er stromen echter weinig jongeren in. Het bedrijf heeft een omgekeerde leeftijdspiramide. De technische profielen bieden zich wel aan en kunnen wel aan de slag, maar het ontbreekt sommige jongeren wel aan de juiste werkattitude en ingesteldheid zoals op tijd komen, wendbaarheid en leergierigheid. Er wordt nu wel wat meer aandacht besteed aan de attitude van jongeren, maar het bedrijf merkt dat een pijnpunt is.

Het bedrijf zet wel in op mogelijkheden om intern te groeien. Het biedt intern opleidingsmodules aan om met de machines en de vereiste veiligheid te leren omgaan, taalverwerving op de werkvloer te ondersteunen en met digitale tools te leren werken, zoals met tabletten en tijdsregistratie via applicaties. De rekrutering gebeurt via eigen kanalen zonder hulp van derden zoals VDAB of Actiris. In de regio zijn nog redelijk veel kandidaten met een lagere scholingsgraad die spontaan bij het bedrijf komen solliciteren.

Door de coronacrisis werd het bedrijf echter ook met economische werkloosheid geconfronteerd ondanks het feit dat het voor een deel openbare dienstverlening verzekert. Eén van de grote klanten is de luchthaven. Aangezien het luchthavenverkeer nog steeds beperkt is, is ook het werkvolume bij Suez verminderd. De aanwervingen en de interne mobiliteit werden daardoor

jammer genoeg on hold gezet om ontslagen te vermijden en bepaalde projecten, belangrijk voor de instroom, liggen stil, zoals IBO-projecten, jongerenstagecontracten en duaal leren.

Erik Debackere geeft aan dat hij graag wil meewerken aan initiatieven rond opleiding en tewerkstelling in de Budaregio.

Jo Discart - De inbreng van de overheid, de visie vanuit het Toekomstforum Halle-Vilvoorde (+ slides)

Jo Discart is stafmedewerker van het Toekomstforum Halle-Vilvoorde, het burgemeestersoverleg voor de centrumregio. <http://www.toekomstforum.be/>

Het Toekomstforum Halle-Vilvoorde is een overleg tussen 35 burgemeesters en de gedeputeerden uit de provincie Vlaams-Brabant om op te komen voor de belangen van deze centrumregio en met als doel er de kwaliteit van werken en leven voor de inwoners te verbeteren. Voorbeelden zijn: de capaciteit in het onderwijs, het tekort aan mogelijkheden in de jeugdzorg en de nood aan talenkennis.

De beleidsdomeinen waarrond men werkt, zijn: duurzame economische ontwikkeling, mobiliteit, arbeidsmarkt en onderwijs, integrale veiligheid, ruimtelijke ordening, zorg en welzijn, integratie en inburgering. Er worden telkens ook maatregelen ten gunste van klimaat en duurzaamheid meegenomen.

Het vertrekpunt is dat de actoren partners zijn, dat er geen bevoegdheden worden overgedragen en dat dossiers integraal benaderd worden en onderbouwd en in overleg vooruitgang maken.

In de nota 'Centrumregio Halle-vilvoorde' van 2017 werden cijfers (rond congestie, diefstallen, aanwezigheid anderstaligen, verstening van de omgeving, profiel werkzoekenden, jobaanbod, armoedecijfers, bevolkingsgroei, aanbod welzijnsvoorzieningen, schoolaanbod, ...) gebundeld en vergeleken met de centrumsteden. Halle-Vilvoorde blijkt een centrumregio te zijn met vergelijkbare situaties als in de centrumsteden. Voor deze stedelijke omstandigheden in de regio specifieke aandacht en bijkomende middelen nodig. Met een aantal initiatieven wordt daar intussen al op ingespeeld.

Een belangrijk werkthema is "werk en economie" met de volgende deelthema's:

- aandacht voor werk waarbij in overleg met de VDAB initiatieven worden versterkt: lokale jobbeurzen, initiatieven rond duaal leren en werkplekleren, enzovoort;
- luchthavenbeleid via het Platform Luchthavenregio, met aandacht voor het versterken van de luchthaven en de mogelijke neveneffecten voor de regio, met de uitbouw van het luchthavenhuis als informatiecentrum;
- in opvolging van de Ruimtelijke Economische Agenda (REA) moeten revalorisatie en reconversie ook een plaats krijgen in de ruimte Vlaams-Brabant; er wordt door de provincie een nota uitgewerkt met de bedoeling om ook aandacht te hebben voor economie; ook de lokale besturen onderstrepen het belang ervan.

Bij de Ruimtelijke Economische Agenda (REA) vertrekt men van drie determinanten: de centrale ligging binnen Europa en Vlaanderen, mobiliteit als kernfactor en klimaatneutrale ontwikkelingen.

De lokale besturen en de werkgevers hebben de economische ambitie aangegeven voor Halle-Vilvoorde, inclusief de Budaregio, en de luchthavenregio. Ze onderstrepen dat het een economische topregio is waar een deel internationale roeping belangrijk is. Bij de ontwikkelingen

in de regio moet men ook kijken naar de complementariteit met Brussel en de omgeving zoals de luchthaven en de Brabantse poort, waar logistiek belangrijk is.

De lokale besturen willen vooral werk in eigen streek voor hun inwoners met een aanbod voor kort-, midden- en hogeschoolden. De luchthaven heeft een belangrijke impact op de werkgelegenheid in de regio Halle-Vilvoorde en het is belangrijk om ermee af te stemmen.

Ruimtelijke economische ontwikkelingen zijn echter complexe vraagstukken. In de Budaregio zijn er kansen voor de maakindustrie en de circulaire economie, maar is er rechtszekerheid voor ondernemers nodig en het is belangrijk om de connectie met Brussel en de luchthaven voor ogen te houden. Belangrijk is dat er ruimte is voor opleiding en projecten. De aangekondigde toekomstige mastercampus van de VDAB zou dit mee kunnen versterken.

Ook het vergroten van de multimodale bereikbaarheid van de Budaregio is belangrijk zoals de ontwikkelingen van het Station Kerklaan, de tram/trambus, de fietssnelweg Kanaalroute en aantakkingen, de bereikbaarheid van en vanuit Brussel en de optimalisering van de Ring R0.

Tot besluit is het van belang dat er een duidelijke regisseur voor het gebied aanwezig zou zijn. Die zou het mogelijk moeten maken om alle ontwikkelingen te volgen en een organisatiestructuur op te zetten om de lokale bedrijven, de ondernemers, de grondeigenaars en de ontwikkelaars samen te brengen om een gezamenlijke visie op de ontwikkeling van de Budaregio uit te bouwen. De regisseur moet vanwege de partners de nodige draagkracht en de nodige autoriteit krijgen om dit mee te kunnen realiseren.

Reactie van Steven Genbrugge, Vlaams ABVV

Steven Genbrugge is Adviseur Arbeidsmarkt op de studiedienst van het Vlaams ABVV .
<https://abvv-experten.be/author/steven-genbrugge/>

Steven Genbrugge schuift een aantal aandachtspunten naar voor.

De bestuurskracht in reconversieverhalen moet ondersteund en tot een bepaalde operationele schaalgrootte worden opgetild om relancebeleid mogelijk te maken. De initiatieven moeten gebiedsdekkend zijn, met een aanbod voor werknemers en werkzoekenden, en het is belangrijk om samen te werken om verschillen in tewerkstellingsmaatregelen tussen gemeenten te vermijden.

Bij de samenwerking moet er ook aandacht zijn voor het werknemersperspectief en de betrokkenheid van de sociale partners die de werknemers vertegenwoordigen. In het industrieel beleid en de verdere ontwikkeling is dit niet altijd aan de orde.

Er is een gevaar van een toenemende digitale kloof. Vele zaken worden digitaal ontwikkeld, bijvoorbeeld voor werving en selectie. Volgens een studie van de VUB beschikt 35% van de burgers over beperkte digitale vaardigheden. Dat stelt ook een probleem voor de productiviteit in bedrijven. De digitale kloof wordt zo zichtbaar op de arbeidsmarkt en er moet gewaakt worden voor polarisering. Er moet een inspanning geleverd worden om de digitale kloof te verkleinen.

De VDAB moet in dat kader ook nagaan of de aangereikte digitale tools geschikt zijn voor een goede matching. Uit recent onderzoek van de VDAB zelf blijkt immers dat er met de tools een heel hoge concentratie van beroepsvoorkeuren optreedt bij kortgeschoolden. Er zijn 650 beroepenfiches in de databank. Drie op vier kortgeschoolde vrouwen kiezen allemaal een beroep

uit de top 20. Dat betekent dat men zich nog teveel op kwalificaties op functieniveau richt en niet op competenties waardoor er veel inzetbare werkzoekenden verloren gaan.

Men mag ook niet blind zijn voor problemen in een job rond fysieke belasting, mobiliteit en talenkennis.

Verder is het belangrijk dat werkgevers redelijke inclusieve aanpassingen in het werk doorvoeren zodat werknemers hun competenties maximaal kunnen inzetten.

Duaal leren kan voor een bepaalde groep schoolgaande jongeren maar ook in het hoger onderwijs een goede oplossing bieden.

Erkennen van competenties is belangrijk, ook op de werkvloer. Een kortgeschoolde die werkloos wordt, belandt dan niet opnieuw achteraan in de rij als hij of zij beroep moet doen op arbeidsbemiddeling.

Vragen en bemerkingen van sprekers en deelnemers

1) *Hoe kan men aan de acute vraag naar interne opleidingen in bedrijven voor aanwezige werknemers, eventueel in tijdelijke werkloosheid, tegemoet komen?*

Liesbeth Driesen (Actiris) geeft aan dat de tijdelijk werkloze werknemers toegang hebben tot alle opleidingen van Bruxelles Formation en van de VDAB. De vraag van de bedrijven is wel een acuut probleem waarvoor verder nog geen oplossing is.

Steven Genbrugge (Vlaams ABVV) geeft aan dat de sociale partners een principe-akkoord hebben rond het uitbreiden van het Vlaams opleidingsverlof (VOV), de opvolger van het betaald educatief verlof. Werkgevers en werknemers zouden gebruik kunnen maken van een uitgebreid VOV-recht om de behoefte aan opleidingen op maat (van één bedrijf) in te vullen, ook voor tijdelijk werklozen.

Johan Viaene (VDAB) stelt dat de geplande opleidingscampus een polyvalente leeromgeving moet zijn, modulair en getrapt, om een antwoord te bieden op de vraag naar maatopleidingen in combinatie met het VOV-systeem.

2) *Vraag aan Johan Viaene (VDAB): Is er op de toekomstige mastercampus ook plaats voor samenwerking rond en eventueel een platform voor levenslang leren (LLL)?*

Johan Viaene geeft aan dat LLL is één van de uitgangspunten: van de schoolbank tot postpensioenen probeert de VDAB een rol te spelen. De mastercampus moet zo ook een krachtige leeromgeving en een draaischijf zijn. De VDAB wil er graag samenwerken met scholen die infrastructuur, kennis, ervaringen en contacten met bedrijven hebben. Samen kunnen ze meer bereiken en oplossingen bieden voor de toekomstige vacatures als de economie weer aantrekt. Het zal snel gaan en de huidige reserves zijn beperkt. Er moeten opstapmogelijkheden of getrapte leersystemen zijn waarbij men geleidelijk kan groeien. Ook werkgevers zouden daar ruimte voor moeten scheppen.

3) *Dit sluit aan bij het pleidooi van Willy De Bouw (GISO Machelen) om de mismatch van jongeren met de arbeidsmarkt met een getrapt systeem aan te pakken?*

Willy De Bouw pleit er inderdaad voor om jongeren gaandeweg succes te laten ervaren en hun competenties gaandeweg te erkennen. Als het portfolio van jongeren die de eindmeet niet halen, toch gevuld is met gevalideerde attesten van verworven competenties, zal de werkzoekende jongere sterker staan op de arbeidsmarkt. De structuren moeten daar ook de kans toe geven, in

het onderwijs zelf, maar ook bij de VDAB bijvoorbeeld. Het is jammer dat de modulaire structuur bij de modernisering van het onderwijs niet meer aan de orde is. Men kan ontbrekende competenties bij jongeren laten invullen door heel wat van de partners die aan dit webinar deelnemen om hun kansen te vergroten.

4) *Vraag aan Liesbeth Driesen. Klopt het dat er bij Actiris een systeem is om de jongeren te screenen om in kaart te brengen welke competenties zij hebben? Het is niet zo makkelijk om die naar boven te brengen. De jongeren weten zelf soms niet goed wat hun competenties zijn wegens gebrek aan ervaring of diploma. Hoe verloopt de screening? Hoe kan men competenties beter zichtbaar maken?*

Actiris screent geen jongeren, geeft Liesbeth Driesen aan. Er is wel de First Stage-mogelijkheid voor jongeren. Screenen naar competenties en valideren gebeurt wel in de Polen Opleiding-Werk voor alle werkzoekenden. De profielen van werkzoekenden worden via een referentiesysteem, gelinkt aan Competent, in het digitaal systeem ingegeven zoals ook bij de VDAB. Daarna worden de competenties gematcht aan de werkaanbiedingen. Het is belangrijk dat werkzoekenden hun gegevens goed invullen en dat de werkgevers hun werkaanbiedingen goed omschrijven.

5) *Vraag en bemerkingen van Jan Zaman (Departement Omgeving) en Els Van Loon (provincie Vlaams-Brabant). Binnen Buda+ is er een actieve samenwerking met werkgeversverenigingen (Voka Vlaams-Brabant, Voka Metropolitan, BECI, Brusselse Havengemeenschap) en publieke beheerders van bedrijfslocaties (POM Vlaams-Brabant en Citydev.brussels). Hoe kan BUDA+ de arbeidsmarktpartners (opleidingen, vakbonden, VDAB/Actiris,...) best betrekken bij de verdere uitwerking van de optimalisering van de bedrijvzone in de Budaregio?*

De samenwerking kan diverse vormen inhouden, stelt Jan Zaman. De werkgevers zijn als partners in BUDA+ mee ingestapt. Andere partners zouden dat ook kunnen doen, maar partnerovereenkomsten zijn geen vereiste. De partners en anderen leveren bijdragen aan de Nieuwsbrief van BUDA+ die verspreid wordt bij bedrijven en organisaties in de Budazone. De initiatieven die in dit webinar belicht worden rond arbeidsbemiddeling en onderwijs kunnen in de nieuwsbrief aan bod komen, stelt Els Van Loon. Er zijn ook andere initiatieven die bijvoorbeeld meer aandacht verdienen zoals Atelier Vilvoorde, Firma, kunstencentrum Buda Bruxelles, enzovoort. Wat betreft de mastercampus van de VDAB, zijn er in het verleden al suggesties gedaan om een opleidingscentrum in bestaande gebouwen in de Budazone in te richten. De vraag is hoe allerlei initiatieven nog beter aan elkaar gelinkt kunnen geraken en hoe er in de voorbereidende fase van projecten onderlinge contacten kunnen worden gehouden?

Johan Viane geeft aan dat de VDAB meer dan vragende partij is om de mastercampus in de Vilvoordse regio arbeidsmarktgericht te maken en activiteiten en opleidingen te voorzien die aansluiten bij de omgeving. De VDAB is zeer geïnteresseerd in het delen van gegevens, informatie, plannen, arbeidsmarktvooruitzichten om haar plannen en programma's en van haar partners hier op af te stemmen. Als er in de regio bijvoorbeeld aandacht is voor duurzaam werken, afvalverwerking en recyclage, dan kan de VDAB daar op inspelen. De VDAB wil rekening houden met alles wat er in de zone groeit en mogelijk is.

6) *Bemerking van Kurt Meeus, Algemeen Directeur Scholengroep SCOOP.*

De mogelijkheden van samenwerking zijn voor het onderwijsveld ook niet altijd even duidelijk. De nood aan een goede regie lijkt ons correct. Net omwille van de ligging van de Budaregio en de betrokkenheid van talrijke partners (overheden, diensten...) weet de onderwijswereld ook niet

goed naar wie moet aangesproken worden. De scholen zijn blij met de uitgestoken handen en steeds bereid tot intensieve samenwerking en delen.

7) Vraag aan Jo Discart (Toekomstforum Halle-Vilvoorde). Is er bij het Toekomstforum ook mogelijkheid tot netwerking?

Dat is inderdaad het geval. De bestuursmandatarissen komen regelmatig samen. Er zijn ook regelmatig ontmoetingen mogelijk op bijvoorbeeld jobbeurzen, in workshops rond werkplekieren met werkgevers- en werknemersorganisaties of in de diverse themawerkgroepen, zoals de themawerkgroep werk en economie.

8) Bemerking van Steve Vanhorebeek (Voka) in verband met samenwerken rond duaal leren

Steve Vanhorebeek geeft aan dat Voka duaal leren sterk steunt. In dat verband zal er een project gelanceerd worden met de luchthaven en nog andere partners. In de provincie Vlaams-Brabant zijn er slechts vier middelbare scholen die ook inzetten op duaal leren in logistiek, terwijl er hier veel tewerkstelling in de logistieke sector is. Voor bedrijven is het niet altijd evident om in duaal leren in te stappen omdat ze niet altijd goed kunnen inschatten wat het voor hen zal inhouden. Voka steunt duaal leren en wil hiervoor graag met scholen samenwerken zoals het Gemeentelijke Instituut voor Secundair Onderwijs in Diegem-Machelen.

Willy De Bouw wil daar graag op ingaan. Een tiental jaren geleden overwoog de school al om opleiding rond logistiek te organiseren. Daarvoor moet ook met de VLOR kunnen afgestemd worden en moeten de krachten gebundeld worden, rond duaal leren maar ook rond de modernisering van het onderwijs. Hij wil graag ook een vervolg op dit webinar zien, digitaal of in een fysieke bijeenkomst als het kan. Het webinar bracht voor hem interessante zaken naar boven.

9) Bemerking van Raf De Boeck van het Regionaal Technologisch Centrum Vlaams-Brabant

Raf De Boeck pleit eveneens voor een vervolgemeeting en geeft aan dat het RTC ook een steentje kan bijdragen om de technische en beroepsscholen die het centrum al ondersteunt, in de Budaregio verder te helpen. Als er bestaande en nieuwe bedrijven in de Budaregio met scholen willen samenwerken en niet altijd direct een aanspreekpunt vinden, zou het RTC de brug kunnen slaan. Het RTC wil zaken mee opvolgen en ten bate van de Budaregio mee ondersteunen.

BUDA+ en Provincie Vlaams-Brabant volgen overleg rond Budaregio op

Els Van Loon (provincie Vlaams-Brabant) geeft aan dat de diensten van de provincie het secretariaat voor BUDA+ vormen. Het is zinvol om verder te werken rond informatieuitwisseling en de informatie te verspreiden naar de bedrijven in de Budaregio. Op dit moment is er bij BUDA+ vooral aandacht voor ruimtelijke ontwikkeling en mobiliteit, maar er is nood aan een pijler rond opleiding en werkgelegenheid.

Tom Van Quaethem van de dienst economie van de provincie Vlaams-Brabant geeft aan dat er een overleg rond opleiding en werkgelegenheid in de Budaregio zal komen met geïnteresseerde partijen. Hij zal de sprekers en enthousiaste deelnemers contacteren om de verwachtingen te concretiseren. Als de doelstellingen concreet zijn, wordt dit teruggekoppeld aan de kernwerkgroep en de stuurgroep van BUDA+.